

**HUBUNGAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH DR. AMINO GONDHUTOMO SEMARANG**

Roy Bagus Royyani

Jurusan Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Abstrack

Communications committed to leadership and motivation of subordinates who provided the leadership to the subordinate is essential in the achievement of the objectives of the institution or organization, so as to increase the job satisfaction of subordinates, who were later promoted to the discipline and their work. This also applies at Regional psychiatric hospital Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Note that never happened because the employee demo leadership there is no transparency regarding the recruitment of manpower from BLUD demo several times occurred in 2008, 2010, and 2011. Then the leader should always attempt to direct, motivate them and behave as well as possible, so that their efforts can increase the individual satisfaction of his subordinates.

The theory used in this research there are three, namely (1) transformational leadership theory , (2) Theory of hierarchy, and (3) a theory of Justice (Equity Theory). This research is a explanatory research that will explain the relationships between variables. The sample of this research is the mental hospital employee Area of Dr. Amino Gondohutomo Semarang, with the number of respondents i.e. 100 people that is divided into two, the nurse (medical) employees and non-medical employees. The analysis of the data used is cross-table test, test the correlation of spearman rho, and test the R Square.

Hypothesis test results found that the leadership function variables have a strong link between employee job satisfaction, variable with the value of the coefficient of correlation with the level correlation 0.48 strong relationships. When both variables are functions of leadership and employee job satisfaction variables controlled with variable motivations of employees found that the original function of the leadership has strong relationships with employee job satisfaction, the relationship becomes weak. This means that functions that do the leadership is very high but employee motivation is weak, this making the job satisfaction of employees owned employees become weak.

Overall job satisfaction not only can be measured from effectively functions done leadership but employee motivation can give impact on the level of job satisfaction of employees. That generates the view that to improve employee job satisfaction not only of effectively functions done leadership but also need to see from employee motivation, since employee motivation also has a large role towards increasing employee satisfaction.

Key Words: Regional Mental Hospital Dr. Amino Gondohutomo Semarang, The Function Of Leadership, Employee Motivation, Employee Job Satisfaction, Organizational Communication, Organizational Management, Leadership.

Latar Belakang

Salah satu fungsi yang seharusnya dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan pengarahan serta selalu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya. Pengarahan dan komunikasi ini yang bertujuan agar bawahan selalu merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya, sehingga akan berimbas kepada hasil kerja bawahan, kedisiplinan, dan meningkatnya kepuasan dalam bekerja. Kepemimpinan adalah kemampuan memberikan pengarahan dan koordinasi kepada bawahan (anggota organisasi) dalam mencapai tujuan organisasi; serta kesediaan untuk menjadi penanggung jawab utama dari kegiatan kelompok yang dipimpinnya. (Amirullah, Hanafi 2002:164).

Komunikasi yang efektif sangat penting bagi para pimpinan. Dikarenakan komunikasi adalah proses dari fungsi – fungsi yang terdapat pada manajemen Controlling (Pengawasan), Directing atau Commanding (Pengarahan), dan Communication (Komunikasi). Menurut Lyndak F. Urwick, Directing atau Commanding adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Controlling adalah fungsi manajemen yang berperan sebagai pengendali atau pengawasan kegiatan yang sudah berlangsung. Controlling dapat juga berupa koreksi terhadap apa yang dikerjakan oleh bawahan agar dapat selaras dengan apa yang dimaksud oleh pihak lembaga untuk mencapai tujuan Lembaga . Communication merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini komunikasi yang terjadi di antara hierarki kepemimpinan. (Manullang, 2001:169)

Kepausan kerja karyawan juga dapat timbul dari motivasi, karena motivasi karyawan berhubungan dengan tingginya tingkat kepausan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (1999:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan bila mereka menginginkan setiap bawahan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada bawahan serta motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan sangat penting dalam pencapaian tujuan lembaga atau organisasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan, yang nantinya berimbas kepada kedisiplinan dan hasil kerja mereka. Ini juga berlaku pada Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

Berdasarkan hasil survei awal diambil dari hasil laporan tahunan indikator area manajemen atau yang disingkat (IAM) pada tahun 2016 diketahui bahwa perawat rumah sakit jiwa mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Penurunan semangat kerja pada perawat rumah sakit ini mengakibatkan kinerja perawat kurang optimal sehingga terabaikannya prosedur kerja yang seharusnya dilakukan oleh perawat rumah sakit jiwa. Hal ini terbukti dari adanya kasus pasien rumah sakit jiwa yang melarikan diri akibat kelalaian perawat yang berjaga saat jam kerja berlangsung. Kasus ini pun ditanggapi tegas oleh pihak manajemen, pihak manajemen memberikan sanksi kepada perawat yang berjaga.

Hasil evaluasi yang dilakukan pihak rumah sakit mengenai kepuasan pelanggan terhadap pelayanan pada akhir tahun 2016 yang diberikan menunjukkan kurang dari target yang telah ditetapkan hanya mencapai 79% dari target sebesar 100%, hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan karyawan kurang dapat memberikan apa yang menjadi harapan pasien. Salah satu penyebab dari kurang pelayanan yang diberikan karyawan, bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan. Pengembangan karier yang ada belum jelas dapat mengakibatkan motivasi kerja perawat pelaksana menurun, efek yang terjadi adalah ada kecenderungan perawat ada yang bekerja melebihi batas waktu (*Over Time*) dan ada perawat yang bekerja tidak optimal.

Hasil wawancara dengan karyawan pada Februari 2017 dengan karyawan sebanyak 5 orang menyatakan hal – hal yang terkait dengan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr. Amino Gondohutomo Semarang, hasil observasi terhadap 5 orang karyawan, 3 orang karyawan terlihat kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya karena tunjangan yang belum keluar, yang seolah manajemen kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, seorang karyawan terlihat gelisah, hal tersebut dikarenakan akan adanya rotasi karyawan, dan kebiasaan bahwa orang yang menempati ruang baru harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya, seorang karyawan menyatakan bahwa dalam mengajukan ijin belajar harus berurutan sesuai dengan waktu masuk, dan empat orang karyawan menyatakan tidak dapat mengikuti bintek yang di persyaratan dalam akreditasi karena keterbatasan anggaran.

Hasil pemberitaan pada media Semarang Metro dan Suara Merdeka (Cybernews) serta hasil wawancara dengan salah satu karyawan diklat Rumah Sakit mengenai demo karyawan di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr. Amino Gondohutomo Semarang, didapati bahwa karyawan melakukan demo di depan rumah sakit jiwa tersebut dikarenakan tidak adanya keterbukaan informasi dan transparansi kebijakan yang tidak diketahui karyawan mengenai perekrutan karyawan baru dari Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Aksi demo ini diikuti oleh para karyawan dari bagian perawatan, laborat, rontgen, rehabilitasi, dan administrasi yang tidak diketahui jumlahnya, karyawan tersebut juga menuntut direksi untuk memperbaiki jasa pelayanan di rumah sakit. Para karyawan juga mempertanyakan rekrutmen tenaga dari BLUD yang juga tidak wajar. Tidak pernah ada pengumuman untuk penerimaan tetapi secara tiba-tiba sudah ada karyawan baru yang bekerja di rumah sakit tersebut. Dalam wawancara, karyawan mengatakan sudah pernah terjadi empat kali demo besar dilakukan pada beberapa tahun lalu yaitu 2008, 2010, dan 2011. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kepuasan karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang masih rendah sehingga tujuan organisasi Rumah Sakit belum tercapai sepenuhnya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di latar belakang yang telah dipahami sebelumnya mengenai fungsi kepemimpinan dan motivasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara fungsi kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

Kerangka Teori

Penelitian ini menggunakan dua teori utama dan satu teori pendukung yaitu Kepemimpinan Transformasional, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan di mana para pengikut dari seorang pimpinan transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pimpinan tersebut. Pimpinan tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Impian transformasional menurut Bass cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi

dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata. Bagaimana pimpinan mengubah (to transform) persepsi, sikap, dan perilaku bawahan terlepas dari meningkat-tidaknya perubahan yang terjadi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional (to transform) adalah sebagai kemampuan pimpinan dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*), Maslow, menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non materi. Yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan keselamatan, keamanan, kebutuhan disukai atau menyukai, kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, kebutuhan untuk memperoleh pernghormatan atau pujian.

Dan satu teori pendukung yaitu Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*), Maslow, menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non materi. Yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan keselamatan, keamanan, kebutuhan disukai atau menyukai, kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, kebutuhan untuk memperoleh pernghormatan atau pujian.

Metoda Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang yaitu dengan menggunakan metoda penelitian eksplanatori korelasional. Populasi penelitian ini yaitu dari seluruh pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang berjumlah 423 Orang.

Untuk pengambilan sampel penelitian dilakukan secara *Proportionate Stratified Random Sampling*, yang terbagi menjadi pegawai Kesehatan dan Non-Kesehatan, dengan jumlah 100 orang / responden. Tujuan dari pembagian per-unit ini bertujuan agar penilaian pimpinan merata tiap bagian dapat menilai pimpinan mereka.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik Uji Validitas, Reliabilitas, Koefisien Korelasi (Uji *Spearman rho*), dan Uji Koefisien Determinasi (*R Square*). Uji Validitas Suatu instrumen (daftar pertanyaan) dalam kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen

dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi – rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji Reliability

Uji reliability digunakan untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menunjukkan berapa persentase hubungan yang mempengaruhi variabel Y (dependent) melalui variabel X (independent) ataupun variabel ei (intervening).

Uji Variabel kontrol dengan menggunakan tabel silang, yaitu ketika motivasi menjadi variabel ei (intervening) antara fungsi kepemimpinan (independen) dengan kepuasan kerja karyawan (dependent).

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Dari total 100 responden di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang berpartisipasi dalam penelitian Tabel 1 merangkum karakteristik demografis dari responden. lebih dari separuh (55%) responden berusia 26 – 35 tahun, (51%) responden adalah wanita, mayoritas responden (46%) memiliki pendidikan setingkat sarjana S1 dan kelompok masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak (55%) responden.

Tabel 1.
Karakteristik Demografis Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
18 – 20 tahun	0	0
21 – 25 tahun	24	24%
26 – 35 tahun	55	55%
36 – 45 tahun	15	15%
> 46 tahun	6	6%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	49	49%
Perempuan	51	51%
Pendidikan		
SMA/K – D3	44	44%
S1	46	46%
S2	8	8%
S3	2	2%
Masa Kerja		
1 – 10 tahun	55	55%
11 – 20 tahun	30	30%
21 – 30 tahun	11	11%
> 30 tahun	4	4%

Kuesioner dan data yang digunakan telah diuji validitas, reliabilitas, linieritas, dan normalitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data seluruh variabel valid, reliabel, linier, dan normal. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rho* dan uji korelasi determinan *R Square*. Pada tabel 2. Ini – ini

Tabel. 2
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Fungsi Kepemimpinan – Motivasi Karyawan	,219*	,029
Motivasi Karyawan – Kepuasan Kerja Karyawan	,630**	,000
Fungsi Kepemimpinan – Kepuasan Kerja Karyawan	,482**	,000

*Signifikansi korelasi pada level 0,05

**Signifikansi Korelasi pada level 0,01

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi lebih kecil dari nilai korelasi yang sudah ditentukan tergantung dengan nilai level korelasi, yang berarti semua variabel berhubungan positif satu sama lainnya. Koefisien korelasi yang didapat untuk fungsi kepemimpinan – motivasi karyawan sebesar ,219' yang berarti hubungan kedua variabel lemah, untuk motivasi karyawan – kepuasan kerja karyawan sebesar ,630'' yang berarti memiliki hubungan kuat, sedangkan untuk fungsi kepemimpinan – kepuasan kerja karyawan sebesar ,482'' memiliki hubungan yang tinggi pula.

Interpretasi hasil di atas bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka semakin tinggi fungsi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dan untuk motivasi karyawan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Tabel. 3
Tabel Silang Variabel Kontrol Motivasi Karyawan

Fungsi Kepemimpinan (X)	Motivasi Karyawan (ei)																								TOTAL	
	Sangat Tinggi					Tinggi					Cukup / Sedang					Rendah					Sangat Rendah					
	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)																									
	SP	P	CP	KP	TP	SP	P	CP	KP	TP	SP	P	CP	KP	TP	S P	P	C P	K P	T P	S P	P	C P	K P		T P
Sangat Efektif	51 (65%)	10 (13%)	0	0	0	5 (7%)	12 (15%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	78% (100%)
Efektif	0	11 (57%)	0	0	0	0	7 (38%)	1 (5%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19% (100%)
Kurang Efektif	0	0	0	0	0	0	0	3 (100%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3% (100%)
Tidak Efektif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel silang di atas menunjukkan bahwa hubungan fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan yang semua baik atau memiliki hubungan kuat, ketika di kontrol

dengan variabel motivasi karyawan hubungan yang semula baik – baik saja terlihat menjadi tidak ada hubungannya.

Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan dapat dihasilkan dari fungsi kepemimpinan yang sangat efektif, namun dengan adanya faktor lain selain yaitu motivasi karyawan dapat menurunkan hubungan antara fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, meskipun fungsi kepemimpinan yang dilakukan efektif atau sangat efektif, ketika motivasi karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dikarenakan kontrol dari motivasi karyawan yang tinggi atau sangat tinggi.

Tabel. 4
Koefisien Determinasi

Hubungan	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Fungsi Kepemimpinan – Motivasi Karyawan – Kepuasan Kerja Karyawan	,553	,544

Hasil Koefisien Determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,553. Hal ini berarti Adjusted R square 0,544 (54,4%) dari variasi variabel dependent kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel fungsi kepemimpinan dan motivasi karyawan. Artinya dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan dan motivasi karyawan sebesar 0,544 atau 54,4% dan Sedangkan sisanya sebesar 0,456 atau 45,6% (1-0,456 atau 100% - 45,6%) dijelaskan oleh hal – hal lain atau variabel – variabel lain yang tidak diteliti atau di luar variabel yang ada.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji statistik Spearman rho, variabel fungsi kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 sehingga menunjukkan adanya hubungan yang kuat dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Dan juga hasil dari tabel silang didapati bahwa fungsi kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. artinya bahwa ketika fungsi yang dilakukan pimpinan Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang, sangat baik atau sangat efektif maka kepausan kerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah tersebut juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil statistik Speraman rho terhadap variabel fungsi kepemimpinan dan motivasi karyawan dengan kepausan kerja karyawan didapati bahwa fungsi kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai koefisien

korelasi sebesar 0,219 dengan motivasi karyawan yang berarti angka tersebut menunjukkan hubungan yang lemah, sedangkan untuk motivasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,630 yang berarti bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil kontrol variabel fungsi kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan dengan motivasi karyawan ditemukan bahwa hubungan fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan yang semula kuat ketika dikontrol dengan variabel motivasi karyawan menjadi lemah. Motivasi karyawan masuk menjadi pengontrol antara variabel fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan hubungan tersebut tidak semakin kuat, malah menjadi semakin melemah, dan munculnya ketidakpuasan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amirullah, dan Hanafi, Rindiyah. 2002. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Denzin dan Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitativ Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Frankel, J.P dan Wallen N.E (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang. M., Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Oganisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang: UPT. Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- RSJD Dr. Amino Gondohutomo. 2013. *Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2013 – 2018*, Semarang: RSJD Dr. Amino Gondohutomo
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, dan Effendi, Sofian. 1989. *Metoda Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2006, *Metoda Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 1999. *Metoda Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal :

Hidayati, Darmawati, dan Herlina, Dyna. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta*. E-Jurnal. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Mardiono, Dian. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.

Rumawas, Wehelmina. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Multi Nabati Sulawesi*. E-jurnal. Universitas Sam Ratulangi. Manado, Sulawesi Utara.

Tahjudin, Fendi. 2013. *Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Srikandi Plastik Sidoarjo*. E-Jurnal. Universitas Kristen Petra Surabaya.